

GELD & KARRIERE

WOCHENENDE

www.waz.de/wirtschaft

Bewerben auf die smarte Art

Skype-Interview, Social Media oder Blog: Die Digitalisierung hat Wege und Methoden verändert, wie man sich um eine Stelle bewirbt. Arbeitssuchende sollten mit der Zeit gehen

Von Julia Felicitas Allmann

Essen. Bewerbung mit einem Klick, Software, die Kandidaten checkt, Handyvideos statt Anschreiben: Die Digitalisierung verändert die Art und Weise, wie Stellen vermittelt werden. Der Trend geht weg von den klassischen Bewerbungsunterlagen mit Anschreiben und Lebenslauf, hin zur virtuellen Bewerbung.

Parallel machen sich auch Recruiter und Headhunter in den digitalen Netzwerken auf die Suche nach geeigneten Kandidaten. In der Fachwelt spricht man von Active Sourcing. „Im akademischen Bereich sind hier Xing oder LinkedIn beliebte Wege“, sagt Armin Trost, Professor für Personalmanagement an der Business School der Hochschule Furtwangen. Diese Netzwerke dienen speziell der Pflege von beruflichen und geschäftlichen Kontakten. „Wer Personaler auf sich aufmerksam machen möchte, sollte sein Profil gut pflegen“, rät Trost.

Der Experte empfiehlt aber auch, die eigene Onlinepräsenz nicht nur auf die klassischen Karrierenetzwerke zu beschränken. „Je nach Berufsgruppe kann ich einen fachlichen Blog schreiben oder über Twitter Stellung zu aktuellen Entwicklungen beziehen.“ Das schärfe das eigene Profil und könne die Person für Recruiter und Headhunter besonders interessant machen.

Per Messenger-App Interesse an einem Job äußern

Entsteht auf diesem Weg ein Kontakt, tauschen die Beteiligten zu nächst Eckdaten zur offenen Stelle aus. Für Trost ist das ein besserer Weg, als komplette Unterlagen ohne vorherigen Kontakt zu versenden: „Dabei fällt man ja mit der Tür ins Haus“, sagt der Experte. „Es sollte eher ein Prozess der Anbahnung sein.“ Man äußert per Klick Interesse an einem Job, das Unternehmen kann reagieren. Das könne Bewerbern viel Arbeit ersparen – im Vergleich zum klassischen Weg, bei dem sie ein individuelles Anschreiben formulieren und den Lebenslauf anpassen müssen.

Bewerber, die sich aktiv um eine Stelle bemühen möchten, können mitunter auch andere digitale Dialog-Kanäle nutzen. Einige Unter-



Gerade junge Bewerber präsentieren sich bei der Jobsuche gern in Videointerviews.

FOTO: ISTOCK/DJILEDESIGN



„Am Ende muss immer der Mensch die Entscheidung treffen über einen Kandidaten.“

Martina Niemann, BPM

nehmen bieten potenziellen Kandidaten zum Beispiel die Möglichkeit, über einen Messaging-Dienst Interesse an einem Job zu äußern und Fragen zu stellen. Andere Arbeitgeber haben auf ihren Webseiten Chatbots. Das sind Computerprogramme, die automatisiert mit dem Anwender kommunizieren und Fragen beantworten. „Wir können einen ansteigenden Einsatz dieser Lösungen beobachten“, sagt Marti-

na Niemann, Präsidiumsmitglied des Bundesverbands der Personalmanager (BPM).

Zudem haben digitale Bewerberplattformen viele Prozesse vereinfacht und neue Möglichkeiten eröffnet. Wer sich zum Beispiel online bei Siemens bewirbt, hat die Option, das Anschreiben wegzulassen. Der Lebenslauf und ein Link zum LinkedIn-Profil genügen. Der Versandhändler Otto möchte ebenfalls kein Anschreiben. Stattdessen sollen die Kandidaten online einige Motivationsfragen beantworten.

Insbesondere Videointerviews sind für junge Bewerber oft das Mittel der Wahl. „Die Kandidaten laden neben ihren Bewerbungsunterlagen auch ein Handyvideo hoch. Darin antworten sie meist auf standardisierte Fragen des ausgewählten Unternehmens“, erklärt Martina Niemann das Prozedere. Die Be-

werber können so schon vor einem möglichen persönlichen Gespräch einen umfassenden Eindruck von sich vermitteln.

Eine sogenannte One-Click-Bewerbung kann ein noch direkterer Weg vom Bewerber zum Unternehmen sein. Kandidaten laden dabei mit dem Klick auf einen Button in der Stellenanzeige den schon vorbereiteten Lebenslauf hoch oder versenden einen Link zu ihrem Profil in einem der Business-Netzwerke. Das ist eine Form, die sich zunehmend etabliert. Denn wenn es in einer Branche an Fachkräften mangelt, entwickeln die Kandidaten eine andere Anspruchshaltung, erläutert Martina Weiner, die als Geschäftsführerin der Personalberatung I-potentials in Berlin bestens mit der Situation vertraut ist. Da fehlt dann die Motivation, viel Zeit in jede Bewerbung zu stecken.

„Damit die One-Click-Bewerbung Vorteile bringt, müssen Unternehmen gut darin sein, ihre ideale Bewerberzielgruppe anzusprechen“, sagt Weiner. Sonst folgt Frust auf beiden Seiten: „Für Recruiter, weil jede Menge Bewerbungen reinkommen, die nicht passen, die sie aber trotzdem abarbeiten müssen. Und natürlich auch für Bewerber, weil sie ewig auf eine Antwort warten.“

Mit künstlicher Intelligenz wird die Stellenvermittlung automatisiert

Wenn erst künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt, wird die Stellenvermittlung noch stärker automatisiert ablaufen, erwarten Experten. „Etwa beim sogenannten Matching, dem automatischen Abgleich von Kandidatenprofilen und Unternehmensanforderungen“, so Martina Weiner. Doch steht die Entwicklung noch am Anfang. „Diese Technologie benötigt jede Menge Daten, um wirklich vernünftig die Eignung eines Kandidaten zu prognostizieren“, sagt die Personalberaterin. „Da wird es zum einen mit dem Datenschutz schwierig, zum anderen braucht es einfach viel Zeit.“

Martina Niemann vom BPM glaubt, dass die Technik in der Personalauswahl irgendwann an ihre Grenzen stößt. „Man sollte bei aller Euphorie und Effizienzdenke immer im Blick haben, dass künstliche Intelligenz nur die Zuarbeit leistet“, sagt sie. „Die Entscheidung über einen Kandidaten muss am Ende immer der Mensch treffen.“

Die wichtigsten Adressen

■ Auch **Facebook** taugt zur Jobsuche. Es gibt eine passende Rubrik sowie zahlreiche branchenspezifische Gruppen.

■ Die Portale **LinkedIn** und **Xing** konzentrieren sich komplett auf die Jobvermittlung. Man kann sich für Newsletter mit Stellenangeboten anmelden, die zum eigenen Profil passen.

■ Internetseiten wie **monster.de** und **stepstone.de** bieten das größte Angebot.

DREI FRAGEN AN



Nicole Schog, Personalentwicklerin, Agentur für Freundlichkeit, Köln.
FOTO: JOERG SAENGER

Freundlichkeit im Job

1 Wie selbstverständlich ist Freundlichkeit heute im Job?

Die meisten Menschen erwarten Freundlichkeit von den anderen, vor allem in der Dienstleistungsbranche, aber auch unter Kollegen in allen Bereichen. Die meisten sind auch der Meinung, dass sie selbst grundsätzlich freundlich sind. Gleichzeitig geben wir uns relativ schnell einen Freifahrtschein, nicht freundlich sein zu müssen. Wenn etwa das Gegenüber nicht freundlich genug ist, wenn wir selbst im Stress sind oder dem anderen falsche Motive unterstellen, etwa: „Der ist nur freundlich, weil er einen Vorteil davon haben möchte“.

2 Warum lohnt es sich denn, freundlich zu sein?

Freundlich sein ist unheimlich effektiv. Wenn ich mit viel Offenheit und Freundlichkeit an meine Arbeit herangehe, bin ich oft schneller damit fertig, weil sie für mich und auch für andere leichter wird. Es kommt selten vor, dass jemand beharrlich unfreundlich bleibt, wenn der andere ihn schon freundlich entwarfen hat. Natürlich motzt oder jammert jeder mal, das ist an sich kein Problem. Schwierig wird es nur, wenn sich daraus eine Spirale entwickelt, aus der man nicht mehr herausfindet. Denn das zieht unheimlich viel Energie.

3 Gibt es auch Situationen, in denen zu viel Freundlichkeit schadet?

Das gibt es im Sinne von falsch verstandener Freundlichkeit. Meine Definition ist: sich auf Augenhöhe begegnen und Situationen positiv gestalten. Wenn man unter Freundlichkeit versteht: Ich sage zu allem „ja“ und versuche, immer die Harmonie zu halten, hat das nicht mehr viel mit Freundlichkeit zu tun, denn dann laufe ich Gefahr, in eine Opferrolle zu geraten. Deswegen ist es wichtig, frühzeitig Grenzen zu setzen, auf eine freundliche Art und Weise. In Deutschland wird etwa die US-amerikanische Freundlichkeit oft als aufgesetzt und oberflächlich wahrgenommen. Denn hierzulande haben viele Menschen die sehr hohe Erwartung von authentischer Freundlichkeit, die von Herzen kommt. Aber auch wenn ich „nur“ aufgesetzt freundlich bin, bekomme ich meist etwas Positives vom Gegenüber zurück – und dadurch tatsächlich eine bessere, freundlichere Stimmung.

ZAHL DER WOCHE

576 Frauen haben 2018 ihre Ausbildung zur Polizistin für den Mittleren Dienst bei der Bundespolizei begonnen (Stand Anfang Oktober). Insgesamt sind es 2369 Anwärter, der Frauenanteil beträgt damit etwa ein Viertel. Das geht aus einer Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Grünen im Bundestag hervor.

ALLES WAS RECHT IST

Nicht verwaltete Unternehmensprofile auf Facebook

Frage: Kann ich von Facebook verlangen, dass mein Unternehmen dort nicht auftaucht?

Ja. Auch wenn Sie sich als Unternehmer, Gewerbetreibender, Selbstständiger oder Freiberufler dagegen entschieden haben, ein Unternehmensprofil anzulegen, können Sie dort vertreten sein. Facebook greift aus Gewerbesteuern und -auskünften sowie aufgrund eigener Recherchen Daten ab und legt ein Firmenprofil an, ohne, dass Sie davon wissen oder Einfluss darauf haben.

Facebook nennt dies „nicht verwaltete Profile“. Diese werden weder gepflegt noch kontrolliert – auch nicht von Ihnen. Die Folge ist, dass dort Kommentare, Bewertungen und Werbung geschaltet werden, die vielleicht nicht in Ihrem Interesse sind. Meist findet sich auf solchen Profilen Werbung von Konkurrenten, die Ihre Kunden abgreifen wollen.

Sie sollten Facebook schriftlich per Einschreiben mit Rückschein auffordern, das Profil zu löschen, und dazu eine Frist setzen. Wenn

Facebook Ihnen entgegenhält, dass Sie das nicht verwaltete Profil bei Facebook derart umgehen können, dass Sie ein eigenes von Ihnen verwaltetes Profil Ihres Unternehmens auf Facebook anlegen, so sollten Sie sich darauf nicht einlassen.

Sollte Facebook der Entfernung des Unternehmensprofils nicht nachkommen, rate ich Ihnen zu einer Klage. Es gibt bereits eine Entscheidung des Landgerichts Hannover gegen Facebook. Die Richter führten in dem Urteil aus, dass ein

Unternehmer es nicht hinnehmen müsse, dass sein Geschäft bei Facebook ohne sein Wissen und Wollen vertreten ist. Es unterliegt der gewerbsmäßigen Entscheidung des Unternehmers, ob er sein Geschäft im Internet präsentiert.

In diesem Rechtsstreit blieb Facebook stur und löschte das Profil nicht. Der Rechtsanwalt des Unternehmers beantragte deshalb im Wege der Zwangsvollstreckung ein Zwangsgeld gegen Facebook. Dieses verhängten die Richter in Höhe

von 50.000 Euro. Dieser Geldbetrag fließt der Staatskasse zu, wenn Facebook ihn bezahlt. Zahlt Facebook nicht, muss der Konzernchef für zehn Tage ins Gefängnis.

Rechtsanwalt Dipl.-Jur. Jens Usebach, LL.M. ist Rechtsanwalt in der Kanzlei JURA.CC aus Köln. Sein Schwerpunkt ist das Arbeitsrecht.

@ Haben Sie Fragen an unsere Anwälte? Dann schreiben Sie uns an karriere@waz.de

Jens Usebach

